专业型硕士研究生导师绩效考评体系问题与优化

——以中国科学院为例

陈 著
中国科学院北京基因组研究所 北京 100101

摘要 依照国家对科技人才发展要求，实施专业型硕士人才教育和管理改革是高级人才发展的当务之急。硕士研究生导师绩效考评作为考察教育工作主体能力与成果的基本手段，担负着指挥棒的作用。目前，我国各研究生培养单位针对专业型硕士研究生导师的绩效考评体系适用性不足，影响了这一功能的发挥。文章通过探讨目前专业型硕士研究生导师绩效考评体系的现状和问题，从人才培养的目标出发，整理必要性绩效考评指标。以中国科学院为例，采用矩阵建模及专家评价法对绩效考评体系进行优化设计，为保障专业型硕士人才培养质量建立出一套可有效反映专业型研究生导师能力和工作质量的考评方案。

关键词 专业型研究生导师，绩效考评，人才培养目标，指标体系

DOI 10.16418/j.issn.1000-3045.2019.02.011

习近平总书记在十九大报告中指出："深化科技体制改革，建立以企业为主体、市场为导向、产学研深度融合的技术创新体系，加强对中小企业创新的支持，促进科技成果转化。"相比以往国家科技发展的目标来看，新时期国家发展的目标定位突出强调实践与应用型技术及相关人才发展，这对我国专业型人才的发展提出了更高要求。人才发展的基础保障在于教育工作队伍的质量发展，我国有关部门此前也出台了一系列相关文件，《教育部关于做好全日制硕士专业学位研究生培养工作的若干意见（教研〔2009〕1号）》提出"吸收不同学科领域的专家、学者和实践领域有丰富经验的专业人员，共同承担专业学位研究生的培养工作"的要求；《教育部 国家发展改革委 财政部关于深化研究生教育改革的意见（教研〔2013〕1号）》文件进一步提出"改革评定制度""完善导师管理评价机制""加强高校、科研院所和企业之间人才交流与共享，建设专兼结合的导师队伍，完善校所、校企双导师制度"等更高要求。随着专业型硕士

修改稿收到日期：2019年1月25日

研究生的数量逐年增加，并且在我国经济建设中发挥越来越重要的作用。2017年，教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部印发的《制造业人才发展规划指南》提出了“扭转评价指标过度强调教师学术论文发表倾向，将实践能力、社会服务能力等纳入教师考核评价体系”的相关要求。

中国目前正处在产业结构调整、从制造大国迈向创造大国的关键时期，亟待建设一支宏大的知识型、技能型、创新型劳动者大军，专业型硕士无疑应该是这支大军的中坚力量。国务院学位委员会于“十二五”末期提出了专业型学位的纵深发展规划，2008年后专业型硕士、博士招生数量增加，专业学位体系进一步完善。2017年1月，教育部、国务院学位委员会印发《学位与研究生教育发展“十三五”规划》，其中专业学位硕士招生比例发展计划达到60%[1]。由此可见国家对于专业型硕士研究生人才发展的高度重视。研究生导师作为人才培养的施教主体，需要依靠绩效考评机制来保障其工作质量，维持导师的工作热情，提升导师队伍的综合水平，这对提升专业型硕士研究生培养质量有着积极的意义。

目前，国内基于专业型硕士研究生培养现状所发现的导师绩效考评的问题较多，其中比较突出的有3类问题。

（1）专业型硕士研究生导师绩效考评的针对性不足。目前我国各研究生培养单位针对专业型硕士研究生导师的绩效考评方案大多借鉴了传统学术型硕士研究生导师的考评方案。王啟瑶等[2]认为在考评机制的设计上缺乏人才培养导向特色，出现了学生学术能力发展评价比重偏高，理论与实践结合型教学能力评价比重偏低等问题，这约束了导师考评的效度。

（2）专业型硕士研究生导师绩效考评体系中教育培养效果评价不足。我国多数研究生培养单位针对专业型硕士研究生导师的选聘和管理制度、权责规制等多以导师为受评主体，难以全面反映专业型硕士人才培养质量。吴倩倩[3]认为专业型硕士研究生导师考评体系中教师素能指标权重偏高，人才发展质量相关指标权重偏低。这不仅对导师教学行为的激励和约束效力较低，并且限制了导师对研究生学习的管理质量。

（3）专业型硕士研究生导师绩效考评机制与专业型高级人才特需的关联度较低。孟桂元等[4]认为专业型硕士的职业导向性、社会岗位需求度较高，人才培养中“双导多师”、实践性学习的情况比较普遍，这也是保证导向性专业人才培养质量的基础条件；而传统学术型硕士研究生导师绩效考评体系对于导师校外协作、实践指导能力的关注度较低。因此，其提出了强化考评体系中人才特需供应能力指标的建议。

由此来看，现阶段专业型硕士研究生导师绩效考评体系迫切需要进行改革。仅就上述研究来看，其中针对专业型硕士研究生导师绩效考评现状的评价较少，针对导师绩效考评体系现状、问题和对策的系统化讨论不足。本文将对我国专业型硕士研究生导师绩效考评体系现状进行分析，探讨当前专业型研究生导师绩效考评体系存在的主要问题，基于现实需求对专业型研究生导师绩效考评指标进行收集。以中国科学院为例，采用矩阵建模及专家评价法对绩效考评体系进行优化设计，为我国各研究生培养单位专业型硕士研究生导师绩效考评工作提供参考。

1 当前专业型硕士研究生导师绩效考评体系及问题

1.1 专业型硕士研究生导师绩效考评体系现状

目前我国各研究生培养单位对于专业型硕士研究生导师的绩效考评主要关注六大要素，分别为职业道德素养、学术水平、研究生指导能力、人才培养过程表现、人才培养质量、教育受体及研究机构/组织对导师的满意度。常设指标体系如表1所示。

表 1　专业型硕士研究生导师绩效考评的常规体系

一级指标	二级指标	三级指标
a 职业道德素养	a1 个人品德	a11 人事考核结果（出勤等）
		a12 纪律表现（导师工作规范履行情况）
	a2 研究生关爱	a21 政策性资金（面向研究生）分配公平性
		a22 个人对研究生的资金或物质奖励情况
		a23 研究生投诉情况
b 学术水平	b1 学术及教研能力	b11 学术论文、专著发表数量
		b12 获得专利数量
		b13 实施的科研项目级别、数量
		b14 科研奖项
		b15 学术研究及教育领域兼职量
c 研究生指导能力	c1 招生质量	c11 录取比例
		c12 录取研究生在研究生培养点的平均排名
		c13 招生数量
	c2 培养条件	c21 研究生学位论文、在读期间发表其他学术论文与导师课题相关度
		c22 研究生培养过程中的经费投入规模
		c23 由导师自主（面向研究生）提供或协助提供的研究与实践场所、硬件的条件
	c3 国际化教育水平	c31 导师出国学习频率
		c32 导师外语等级
		c33 导师出国学习层次
		c34 导师推荐出国交换研究生人数
		c35 导师接收外国交换研究生人数
d 人才培养过程表现	d1 研究生指导情况	d11 一对一指导频次
		d12 组织研究生参与学术报告的质量及频次
		d13 组织研究生参加学术交流会议的级别与频次
		d14 推荐其他导师指导研究生学习、实践、研究的情况
	d2 研究生在读期间成果	d21 研究生学术论文发表层次及数量
		d22 研究生专利获得数量
		d23 研究生获得科研奖励次数
		d24 研究生活动实践奖励或表彰情况
	d3 教学情况	d31 课程教学落实及教学评价
		d32 研究生毕业成绩（不计学位论文成绩）
	d4 论文工作质量	d41 研究生文献阅读量规定数量
		d42 研究生学位论文选题、开题、中期检查、预答辩、答辩指导情况
		d43 研究生学位论文写作监督与审核质量（基于盲审与导师预审评价对比）
		d44 研究生学位论文评分
e 人才培养质量	e1 研究生就业与发展情况	e11 研究生继续攻读进阶学位比例
		e12 毕业研究生出国深造比例
		e13 研究生就业情况
		e14 导师推荐单位对研究生的评价
f 满意度	f1 利益相关者满意度	f11 研究生满意度
		f12 研究生培养点组织满意度

研究生导师工作过程中绩效考评一般按年度进行，由于考评频次相对较低，一般中国科学院（简称“中科院”）各培养单位还会设计其他监督性评价作为常规绩效考评的补充参考。例如，笔者所在单位——中科院北京基因组研究所（以下简称“基因组所”）设计了6项针对研究生导师的处罚标准：① 无明确、稳定的研究方法可供研究生选择科研课题（或科技开发任务）的；② 缺乏指导研究生学习与论文工作的时间、精力或身体条件的；③ 专业或研究方向的社会需求不足的（以连续2年毕业研究生遇到普遍性就业困难为标准）；④ 教学或指导研究生过程中存在不当行为或引发责任事故的；⑤ 存在学术舞弊行为或研究生学位论文抽检不合格的；⑥ 在读研究生数量超过规定上限的。

1.2 当前专业型硕士研究生导师绩效考评体系问题分析

专业型硕士人才培养对目标能力的要求主要为理论的实践性应用、技术的设计与实施管理、技术创新与改进[5]。因此，人才培养质量的考察需要关注这3个方面的内容。上述人才质量大多需要基于社会评价来调查，而从表1的考评体系来看，其中对于研究生培养过程、培养质量的考察指标中仅涉及了实践指导评价。这类评价体系由中科院各院所自主构建，难以全面反映人才培养质量。

对此笔者收集了2012—2016年我国硕士研究生招生数量，并在北京、天津、上海随机挑选30个同时设有学术型和专业型硕士研究生学位授予点的中科院相关科研院所，对其2012—2016年专业型硕士研究生录取量、毕业量、就业率，以及毕业研究生校外评分、硕士研究生导师绩效考评平均分值进行统计，用以对比绩效考评对于人才培养质量的反映情况（表2）。

从表2统计结果来看：2012—2016年全国专业型硕士录取比例正在逐年上升，目前专业型硕士已经超过学术型硕士招生比，在笔者随机调查的30个院所中也有相似情况。而在此期间，各院所专业型硕士毕业率略低于学术型硕士，同时院所外评价也与此类似，但导师绩效评价则与之相反。由此来看，目前专业型硕士研究生导

表2　2012—2016年我国硕士研究生发展情况以及中科院内目标院所硕士研究生发展情况和导师绩效考评统计

		2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
全国硕士研究生录取情况[a]	总录取量（人）	589 673	611 381	621 323	645 055	667 064
	学术型硕士录取量（人）	305 628	313 761	307 804	300 403	296 110
	专业型硕士录取量（人）	284 045	297 620	313 519	344 652	370 954
	专业型硕士录取比例	48.17%	48.68%	50.46%	53.43%	55.61%
中科院内目标院所学术型硕士发展情况[b]	学术型硕士录取量（人）	5 643	5 561	5 324	5 210	5 089
	当级毕业量（人）	5 619	5 523	5 281	-	-
	就业率（剔除升学人数）	97.31%	96.84%	96.91%	-	-
	校外评分（5分制）	4.813	4.791	4.804	-	-
	导师绩效评价均分（百分制）	95.72	94.37	96.84	95.36	95.62
中科院内目标院所专业型硕士发展情况[b]	专业型硕士录取量（人）	6 012	6 231	6 462	6 891	6 936
	当级毕业量（人）	5 933	6 108	6 317	-	-
	就业率（剔除升学人数）	93.27%	94.16%	94.01%	-	-
	校外评分（5分制）	4.313	4.386	4.409	-	-
	导师绩效评价均分（百分制）	97.31	97.43	98.01	98.12	97.94

a 全国数据统计来源：2016年中国统计局统计年报，其中录取数据不包含在职研究生
b 目标院所统计数据中评分为中科院相关院所内部报告数据

师绩效考核结果与人才教育质量的相关度不理想，未能有效反映导师在研究生学习、发展质量上的责任成效。

1.3 基于专业型硕士研究生导师绩效考评体系的分析

1.3.1 专业型与学术型硕士研究生导师绩效考评横向对比

为了进一步探讨专业型硕士研究生导师绩效考评问题，笔者以自己所在单位为例进行对比。目前，基因组所设有遗传学、基因组学（院重点学科）、生物信息学、生物化学与分子生物学4个学术型硕士、博士学位点；设有生物工程、计算机科学2个专业型硕士学位点。参照表1研究生导师绩效考评体系，目前中科院内各院所针对学术型硕士研究生导师绩效考评的重点主要有b、c、d一级指标，专业型硕士研究生导师考核方案与之基本一致，仅在d1指标（人才培养过程下级指标）中增加了组织学生参与非本单位技术应用实践、技术创新与研究实践的内容。笔者在调查中（30个中科院内目标院所调查）发现中科院内几乎所有院所对于专业型硕士研究生导师的考核并未采取大规模创新，基本都采用了学术型硕士研究生导师考评的模版，仅有少数院所针对实际工作情况对考评体系的少量几个三级指标进行了调整。因此，目前专业型硕士研究生导师绩效考评的特异性不足，不利于反映专业型硕士研究生导师人才培养的特殊能力水平、特殊工作内容质量。

1.3.2 基于专业型硕士研究生培养模式的研究生导师绩效考评体系分析

专业型硕士课程学习和实践学习的比重基本持平。以笔者所在单位为例，其人才培养的基本原则是“厚基础理论、重实际应用、博前沿知识”，其中应用实践、工程实践、技术与理论创新知识的快速更新是基础要求，建议“专业型硕士研究生的实习实践时间原则上不少于1年”；导师教育实践中通常为第1年同步开展专业理论学习和所内实践，第2年基于具体项目进行技术实践并着手论文写作，第3年重点基于岗位特色进行技术型知识更新、尝试技术改进和创新，并在此基础上完善论文。可见整个培养模式中实践和论文写作是重点，其中论文写作通常与实践项目有高关联性。这也说明了导师在人才培养过程中的工作将大量集中在实践领域（表1一级指标“d 人才培养过程表现”），但实际考核中d指标的下级指标中仅d14和d24涉及该部分内容，研究生培养点仅在d23对科研奖励次数进行了描述变更——替换为“研究生获得合作实践单位（技术应用或创新）嘉奖次数”。总体来看，专业型硕士研究生导师绩效考评中关于指导过程的考评与专业型硕士研究生培养模式的吻合度较低，不利于实现对导师工作过程的有效激励和约束。

1.4 专业型硕士研究生导师绩效考评体系问题总结与讨论

综上，目前我国专业型硕士研究生导师绩效考评体系问题主要集中在3个方面：① 绩效考评体系对于专业型硕士研究生能力发展的反映程度不佳，不利于考察导师教育工作的最终质量；② 绩效考评体系的领域适应性不足，大多套用了学术型硕士研究生导师绩效考评体系，不利于反映专业领域需求；③ 绩效考评体系与专业型硕士研究生培养模式的匹配度较低，不利于实现过程激励和约束。

针对上述3个问题来看，表1中指标体系的调整需要关注3个方面：① 人才培养指标需要进行调整（表1一级指标“e 人才培养质量”）。基于人才培养质量需求，需要在就业情况评价的基础上，新增对研究生实践成果、外部人才技术（技术设计与技术实施管理）能力、技术创新与改进成果的评价。② 需要针对专业型硕士研究生导师工作的特殊性，对导师支持研究生实践、提供实践指导的考评指标权重进行提升，体现考评体系在专业研究生教育领域的特色。③ 基于专业型硕士研究生培养过程，调整人才培养过程表现指标（表1一级指标“d 人才培养过程表现”）的下级指标与权重。因此，针对专业型研究生导师绩效考评体系的优化可以在表1的基础上，对其中一级指

标d、e的下级指标进行重新收集和权重设计。

2 基于矩阵的专业型硕士研究生导师绩效考评体系优化设计

2.1 关键性指标收集

基于以上分析可知，现阶段专业型硕士研究生导师绩效考核体系的优化重点在于人才培养过程表现和人才培养质量表现两大指标。为进一步优化该指标体系，笔者结合研究生培养点对专业型硕士研究生的培养目标及要求（参考《中国科学院北京基因组研究所生物工程领域全日制工程硕士研究生培养方案》）初步筛选，并基于30个中科院内目标院所研究生培养点人事管理部门负责人、院所领导对专业型人才培养过程表现和培养质量的必要性考察内容意见进行收集，

表3　专业型硕士研究生导师绩效考评体系部分指标调整方案

一级指标	二级指标	三级指标	指标变动情况	指标调整依据
d 人才培养过程表现	d1 研究生指导情况	d11 一对一指导频次	不变	-
		d12 组织研究生参加校内外技术实践的频次	调整	专家访谈
		d13 组织研究生参加学术交流会议的级别与频次	不变	-
		d14 推荐其他导师指导研究生学习、实践、研究的情况	不变	-
		d15 组织团队实践与职业模拟活动的频次	新增	单位工作方案
		d16 研究生成功解决所参与项目技术问题、技术应用与创新点目标的情况	新增	单位工作方案
	d2 研究生在读期间成果	d21 研究生学术论文发表层次及数量	不变	-
		d22 研究生专利获得数量	不变	-
		d23 研究生获得合作实践单位（技术应用或创新）嘉奖次数	调整	专家访谈
		d24 研究生活动实践奖励或表彰情况	不变	-
	d3 教学情况	d31 课程教学落实及教学评价	不变	-
		d32 研究生毕业成绩（不计学位论文成绩）	不变	-
		d33 研究生校内实践课评分	新增	专家访谈
		d34 研究生校外实践课评分	新增	专家访谈
	d4 论文工作质量	d41 研究生文献及领域技术创新报告、新专利文本阅读量规定数量	调整	专家访谈
		d42 研究生学位论文选题、开题、中期检查、预答辩、答辩指导情况	不变	-
		d43 研究生学位论文写作监督与审核质量（基于盲审与导师预审评价对比）	不变	-
		d44 研究生学位论文评分	不变	-
e 人才培养质量	e1 研究生就业与发展情况	e11 研究生继续攻读进阶学位比例	不变	-
		e12 毕业研究生出国深造比例	不变	-
		e13 研究生就业情况	不变	-
		e14 导师推荐单位对研究生的评价	调整并升级为二级指标	专家访谈
	e2 研究生校外（就业合作单位）评价	e21 就业单位对研究生应用能力的评价	新增	专家访谈
		e22 就业单位对研究生技术水平的评价	新增	专家访谈
		e23 就业单位对研究生技术创新意识和能力的评价	新增	专家访谈
		e24 就业单位对研究生技术转化经济价值效能的评价	新增	专家访谈

进而对指标体系进行初步优化（表3）。

2.2 指标体系权重设计

基于表 3 指标体系调整设计，本文采用矩阵建模方案对指标权重进行分析，在此主要使用专家评价法获取权重分配意见。指标评价小组共由 3 类成员组成，分别为：中科院内目标院所研究生培养点人力资源部门干部（N_1 人）、目标院所研究生教育方案规划与管理部门领导（N_2 人）、目标院所第一合作单位人力资源部门及主要人才接收岗位领导（N_3 人）。评价组专家总人数记为 $N= N_1 +N_2 +N_3$ 。三级指标共包含 M=25 项，将第 n 位专家对第 m 项指标的评分记为 P_{nm}。结合单指标评价方法，第 i 类（$i \in \{1,2,3\}$）评价者对受评导师的素质的加权评分矩阵可表示为：

$$\begin{pmatrix} V_1^i \\ V_2^i \\ \vdots \\ V_{N_i}^i \end{pmatrix} = P^i W = \begin{pmatrix} p_{11} & \cdots & p_{1M} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ p_{N_i 1} & \cdots & p_{N_i M} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} w_1 \\ w_2 \\ \vdots \\ w_M \end{pmatrix} 。\quad (1)$$

其中，V_n^i 为第 i 类中第 n 位专家对受评导师的加权评分值，$P^i=(P_{nm})_{N_i\times M}$ 为第 i 类专家中 N_i 位专家对受评导师在 M 项三级指标上的评分矩阵，$W=(w_1, w_2, ...w_M)^T$为三级指标的权重数值。

表 4 为专业型硕士研究生导师绩效考评体系调整部分的权重设计，其中公式（1）中 W 各个项的具体权值可参见第 5 列。对指标的权重分配同时适用于各个类别的专家组。各院所研究生培养点可参考此方案进行导师绩效考评指标体系的重新设计，其他一级指标及下级指标无需作显著调整，一级指标间的权重分配可按照具体专业方向、院所内部管理特点进行调整，在此不做赘述。

根据公式（1），第 i 类专家组对受评导师的综合素质评分可通过计算此类别所有专家的评分平均值获得：

$$V_i = \frac{\sum_{n=1}^{N_i} V_n^i}{N_i} 。\quad (2)$$

受评导师的最终评价分数 V 可进一步通过对各专家组的综合评分进行加权获得：

$$V = \sum_{i=1}^{3} S_i V_i 。\quad (3)$$

其中，S_i 为第 i 类专家组综合评分的权重，$\sum_{i=1}^{3} S_i=1$。若认为不同类别专家组的评价无差别，则可对所有类别设置相等的权重。

现实评价工作中，由于各类别专家组的立足点不同，从而各类专家的综合评价分数上会存在差异。各研究生培养单位研究生培养点可根据考评侧重点对不同类别专家组的综合评分赋予不同的权重。

2.3 绩效考评执行建议

绩效考评的执行过程中各研究生培养点管理者应当重视 2 个方面的问题：① 三级指标评价应采用多人评价来获取结果，保证评价的精准性，尽可能地有效反映导师工作质量；② 评价结果应当作为导师岗位接续、个人收入的直接参考指标，形成对导师的有效激励和约束，保障绩效考评能够真正作用于专业型硕士人才的培养质量发展。

3 总结及展望

通过研究可知，我国现阶段专业型研究生导师绩效考评体系的特异性不足，难以有效反映导师工作质量及人才培养能力。文章主要从导师绩效考评体系指标建设的角度进行了分析和优化，导师考核重点应放在工作过程和结果上，前者关注教育行为主体，后者关注教育目标受体。两类调整均强调了实践行为、实践指导行为、人才导向，以实现对领域特色的有效反映。从长远发展来看，研究生导师绩效考评有必要控制学术能力的绩效比重，提升工作表现与最终工作质量的绩效比重，真正实现动态化、精准化考评。积极弘扬劳模精神和工匠精神，由此来维持导师队伍总体质量，维持高等人才教育的持续动力，为培养和建设知识型、技能型、创新型劳动者大军提供更有力的支持。

表 4　专业型硕士研究生导师绩效考评体系调整部分的权重设计

一级指标	二级指标	层内权重	三级指标	层内权重
d 人才培养过程表现	d1 研究生指导情况	0.26	d11 一对一指导频次	0.04
			d12 组织研究生参加校内外技术实践的频次	0.28
			d13 组织研究生参加学术交流会议的级别与频次	0.01
			d14 推荐其他导师指导研究生学习、实践、研究的情况	0.23
			d15 组织团队实践与职业模拟活动的频次	0.26
			d16 研究生成功解决所参与项目技术问题、技术应用与创新点目标的情况	0.18
	d2 研究生在读期间成果	0.22	d21 研究生学术论文发表层次及数量	0.16
			d22 研究生专利获得数量	0.18
			d23 研究生获得合作实践单位（技术应用或创新）嘉奖次数	0.36
			d24 研究生获得实践奖励或表彰情况	0.3
	d3 教学情况	0.24	d31 课程教学落实及教学评价	0.16
			d32 研究生毕业成绩（不计学位论文成绩）	0.18
			d33 研究生校内实践课评分	0.34
			d34 研究生校外实践课评分	0.32
	d4 论文工作质量	0.28	d41 研究生文献及领域技术创新报告、新专利文本阅读量规定数量	0.06
			d42 研究生学位论文选题、开题、中期检查、预答辩、答辩指导情况	0.12
			d43 研究生学位论文写作监督与审核质量（基于盲审与导师预审评价对比）	0.41
			d44 研究生学位论文评分	0.41
e 人才培养质量	e1 研究生就业与发展情况	0.42	e11 研究生继续攻读进阶学位比例	0.12
			e12 毕业研究生出国深造比例	0.13
			e13 研究生就业情况	0.75
	e2 研究生校外（就业合作单位）评价	0.58	e21 就业单位对研究生应用能力的评价	0.25
			e22 就业单位对研究生技术水平的评价	0.25
			e23 就业单位对研究生技术创新意识和能力的评价	0.25
			e24 就业单位对研究生技术转化经济价值效能的评价	0.25

参考文献

1 教育部，国务院学位委员会．学位与研究生教育发展“十三五”规划．[2017-01-20]. http://www.moe.edu.cn/srcsite/A22/s7065/201701/t20170120_295344.html.

2 王啟瑶，莫霖，刘洋，等．护理专业学位研究生导师胜任力评价体系的系统评价与Meta整合．护理学报，2016, 23(17): 1-6.

3 吴倩倩．人文社科类研究生创新绩效提升路径研究——基于研究生与导师关系质量视角．时代金融，2017, (18): 192-193.

4 孟桂元，周发明，彭健民，等．专业学位研究生培养的导师队伍建设研究——以湖南人文科技学院“特需项目”的实践为例．教育教学论坛，2017, (13): 37-38.

5 吴琴，吴大中，吴昕芸．高校专业硕士科技创新创业人才培养研究．科学管理研究，2017, 35(2): 85-87.

Issues and Optimization of Performance Evaluation System for Professional Master Graduates' Supervisors

— Taking Chinese Academy of Sciences as Example

CHEN Zhu

(Beijing Institute of Genomics, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

Abstract According to the need of human resources for national science and technology development, it is crucial for the development of senior talents to carry out the reform for professional master graduates' education and management. Performance evaluation for professional master graduates' supervisors is regarded as a fundamental method to examine the abilities and achievements of all identities involved in education and thus plays a very important role like a baton in conducting an orchestra. Nevertheless, performance evaluation for professional master graduates' supervisors in universities and institutions throughout the country is inapplicable, considerably limiting its potential in master graduate education. In this study, we investigate the current status and issues of performance evaluation for professional master graduates' supervisors, propose several critical evaluation indexes from the viewpoint of graduate education, taking Chinese Academy of Sciences as example and optimize the performance evaluation system based on matrix modeling and expert comments. Finally, we present a set of methods to effectively evaluate the supervisors' abilities and achievements, aiming to guarantee the quality of education for professional master graduates.

Keywords professional master graduates' supervisors, performance evaluation, talent education objective, index system



陈 著 中国科学院北京基因组研究所研究生部教育主管，长期从事研究生教育管理工作。E-mail: chenzhu@big.ac.cn

CHEN Zhu Education Supervisor in the Department of Graduates, Beijing Institute of Genomics, Chinese Academy of Sciences (CAS). He has long been in charge of graduate education management. E-mail: chenzhu@big.ac.cn

■责任编辑：张勇

参考文献（双语版）

1 教育部, 国务院学位委员会. 学位与研究生教育发展“十三五”规划. [2017-01-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201701/t20170120_295344.html.

Ministry of Education of the People's Republic of China, Academic Degrees Committee of the State Council. The 13th five-year plan for the development of academic degree and postgraduate education. [2017-01-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201701/t20170120_295344.html. (in Chinese)

2 王啟瑶, 莫霖, 刘洋, 等. 护理专业学位研究生导师胜任力评价体系的系统评价与Meta整合. 护理学报, 2016, 23(17): 1-6.

Wang Q Y, Mo L, Liu Y, et al. Competency evaluation index system of post-graduate supervisor of nursing professional master degree: A systematic review and meta synthesis. Journal of Nursing (China), 2016, 23(17): 1-6. (in Chinese)

3 吴倩倩. 人文社科类研究生创新绩效提升路径研究——基于研究生与导师关系质量视角. 时代金融, 2017, (18): 192-193.

Wu Q Q. Research on the path of improving innovation performance of social science postgraduate students—Based on the quality of relationship between postgraduate students and tutors. Times Finance, 2017, (18): 192-193. (in Chinese)

4 孟桂元, 周发明, 彭健民, 等. 专业学位研究生培养的导师队伍建设研究——以湖南人文科技学院“特需项目”的实践为例. 教育教学论坛, 2017, (13): 37-38.

Meng G Y, Zhou F M, Peng J M, et al. Research on the construction of the tutor team of professional degree graduate education—With the practice of Hunan University of Humanities Science and Technology “special projects” as an example. Education Teaching Forum, 2017, (13): 37-38. (in Chinese)

5 吴琴, 吴大中, 吴昕芸. 高校专业硕士科技创新创业人才培养研究. 科学管理研究, 2017, 35(2): 85-87.

Wu Q, Wu D Z, Wu X Y. Research of technological innovation and entrepreneurship personnel training for professional master in colleges and universities. Scientific Management Research, 2017, 35(2): 85-87. (in Chinese)